

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KETERAMPILAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALON  
KECANTIKAN DI KABUPATEN BANTUL, GUNUNG KIDUL, SLEMAN  
DAN KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Di susun oleh :**

**Nadiya Melita Br Meliala**

**11200890**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGANTAR**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS**

**KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/ TESIS/ DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadiya Melita Br Meliala  
Nim : 11200890  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALON KECANTIKAN DI KABUPATEN BANTUL, GUNUNG KIDUL, SLEMAN DAN KOTA YOGYAKARTA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 09 Januari 2024

Yang menyatakan



Nadiya Melita Br Meliala

11200890

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALON KECANTIKAN DI  
KABUPATEN BANTUL, GUNUNG KIDUL, SLEMAN DAN KOTA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Nadiya Melita Br Meliala**

11200890

**Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 18 Desember 2023**

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. **Dra. Umi Murtini, M.Si**  
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji) :



2. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si**  
(Dosen Penguji) :



3. **Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**  
(Dosen Pembimbing) :



**Yogyakarta, 04 Januari 2024**

**Disahkan Oleh**

**Dekan Fakultas Bisnis Manajemen**



**Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KETERAMPILAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALON KECANTIKAN DI  
KABUPATEN BANTUL, GUNUNG KIDUL, SLEMAN DAN KOTA YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan saksi pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 17 November 2023



**Nadiya Melita Br Meliala**

**11200890**

## HALAMAN MOTTO

“Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan ke luar sehingga kamu dapat menanggungnya”

**(1 korintus 10: 13)**

“Aku ditolak dengan hebat sampai jatuh, tetapi Tuhan menolong aku”

**(Matius 118: 13)**

“segala perkara dapat kutanggung di dalam dia yang memberi kekuatan kepadaku”

**(Filipi 4: 13)**

“Tidak ada kesuksesan tanpa proses dan tidak ada proses yang sia-sia”

DUTA WACANA

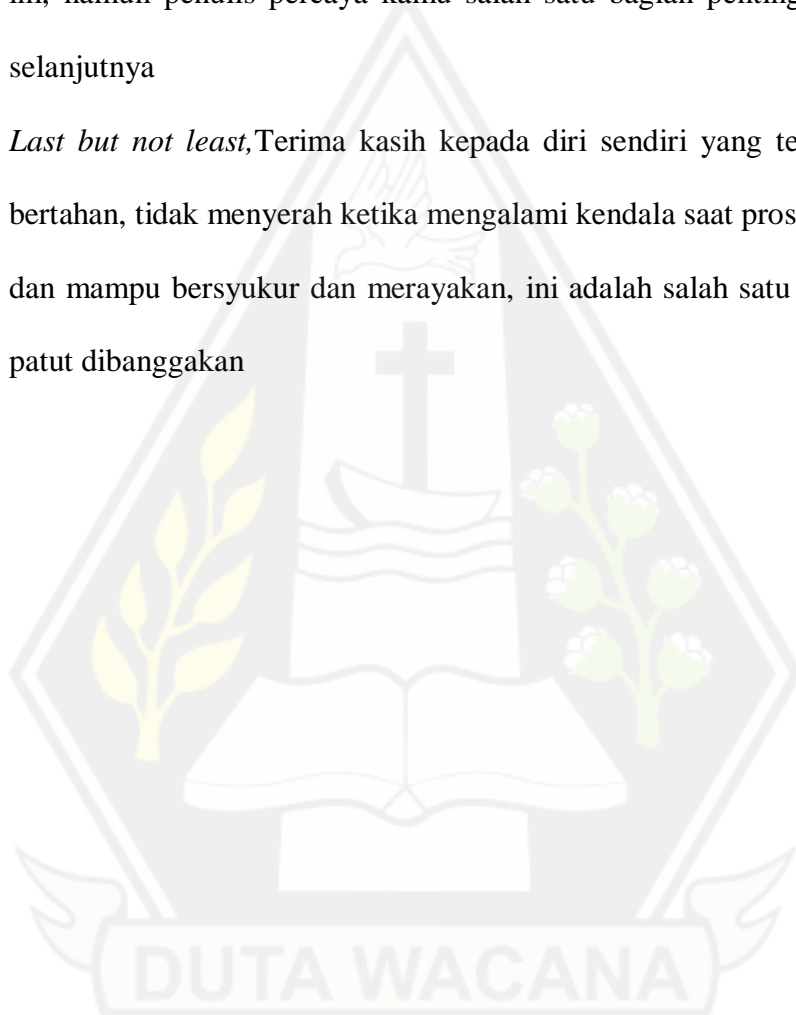
“Jalani, Nikmati, Syukuri”

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan rasa bersyukur kepada :

1. Tuhan Yesus atas kasih dan pertolongan-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kemampuan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan sarjana
2. Orangtua tercinta untuk Bapak D. Abadi dan Ibu Rani Aswita Tambunan atas doa dan pengorbanannya baik moral maupun moril serta selalu mendampingi, memotivasi, memperhatikan dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Kak Ledi desi, abang Bobby Meliala, abang Taras Ginting, serta ponakan saya Fediyenka Gara yang selalu mendoakan dan mendukung proses pengerjaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu dan tenaga dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan saran pada penulisan skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu dosen dan staff atas bantuan, bimbingan dan ilmu yang diberikan
6. Keluarga besar tambunan dan terkhusus Tante Nora dan Duma yang telah peduli dan selalu memberi dukungan.
7. Ade shela malau, terimakasih atas segala bantuan dan menjadi pendengar terbaik selama proses perkuliahan terutama saat pengerjaan skripsi ini.
8. Monalisa br bangun, terimakasih telah setia membantu dan mendengarkan keluh kesah penulis selama perkuliahan

9. Teruntuk teman-teman satu kost dan teman kkn yang selalu memberi semangat dan setia menemani penulis yang terkhusus Riani Pakulla yang selalu membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesai.
10. Teruntuk jodoh penulis kelak, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini meskipun kamu belum hadir dalam proses skripsi ini, namun penulis percaya kamu salah satu bagian penting untuk tahap selanjutnya
11. *Last but not least*, Terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang, bertahan, tidak menyerah ketika mengalami kendala saat proses pengerjaan dan mampu bersyukur dan merayakan, ini adalah salah satu capaian yang patut dibanggakan





## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi. Penulisan skripsi ini, dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memeproleh dan mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. oleh karena itu, pada kesempatan ini saya sebagai penulis ingin mengucapkan termakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu dan tenaga dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan saran pada penulisan skripsi ini.
2. Orang tua dan Keluarga saya yang telah memberikan dukungan baik moral maupun material
3. Sahabat saya yang telah banyak membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 17 November 2023



Nadiya Melita Br Meliala



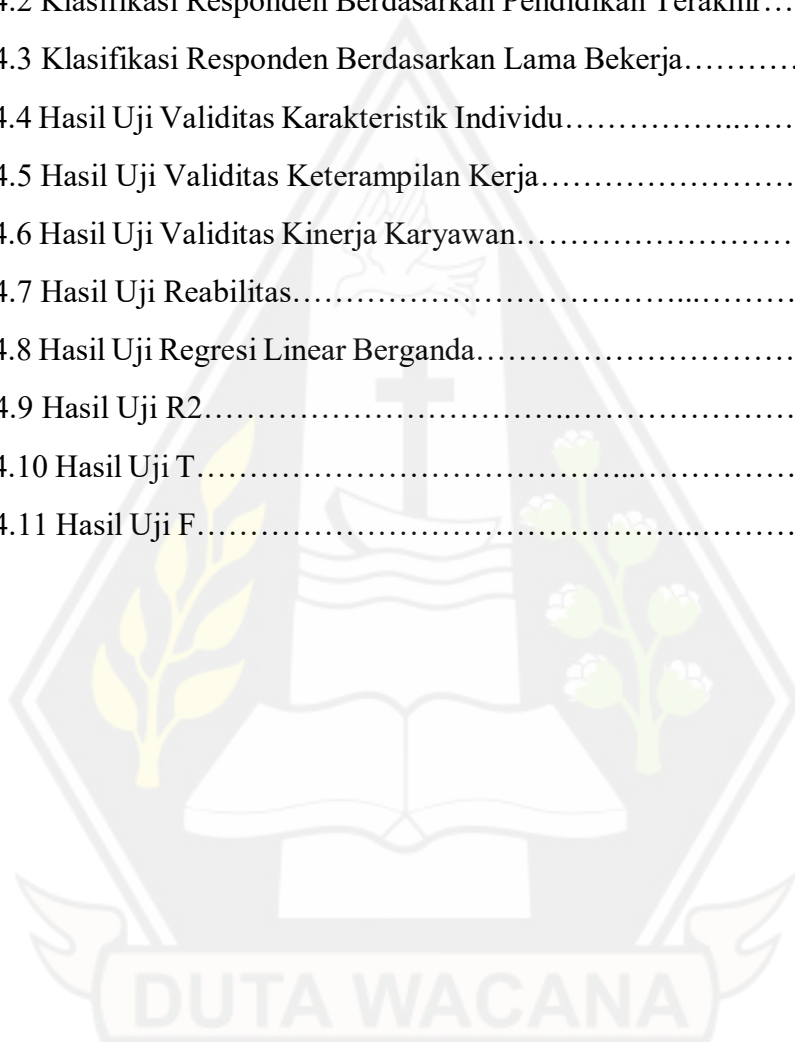
## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL.....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGAJUAN.....</b>  | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>   | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>  | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN MOTTO.....</b>  | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>  | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK.....</b>  | <b>xv</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>   | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I.....</b>  | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....  | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....   | 7           |
| 1.3 Manfaat Penelitian.....  | 8           |
| 1.4 Batasan.....   | 8           |
| <b>BAB II.....</b>   | <b>11</b>   |
| 2.1 Karakteristik Individu.....  | 11          |
| 2.2 Keterampilan Kerja.....  | 13          |
| 2.3 Kinerja Karyawan.....  | 14          |
| 2.4 Hubungan Antar Variabel.....   | 16          |
| 2.4.1 Hubungan Antar Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan.....                           | 16          |
| 2.4.2 Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....                              | 17          |
| 2.4.3 Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 19          |
| 2.5 Kerangka Berpikir.....   | 20          |
| <b>BAB III.....</b>  | <b>22</b>   |
| 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....   | 21          |
| 3.2 Data Dan Sumber.....   | 21          |
| 3.3 Populasi Dan Sampel.....   | 21          |
| 3.3.1 Populasi.....  | 21          |
| 3.3.2 Sampel.....  | 22          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                | 23        |
| 3.5 Operasional Variabel Dan Pengukurannya..... | 24        |
| 3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....        | 24        |
| 3.5.2 Pengukuran Indikator Variabel.....        | 26        |
| 3.6 Desain Penelitian.....                      | 29        |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian .....              | 30        |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                       | 30        |
| 3.7.2 Uji Realibilitas.....                     | 31        |
| 3.8 Analisis Data .....                         | 32        |
| 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....     | 33        |
| 3.8.2 Uji-t (Uji Parsial).....                  | 34        |
| 3.8.3 Uji F (Uji Simultan).....                 | 34        |
| 3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R Square)..... | 35        |
| <b>BAB IV.....</b>                              | <b>36</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian.....                       | 36        |
| 4.2 Uji Analisis Deskriptif.....                | 36        |
| 4.3 Teknik Pengujian Instrument.....            | 38        |
| 4.3.1 Uji Validitas.....                        | 38        |
| 4.3.2 Uji Realibilitas.....                     | 40        |
| 4.4 Teknik Analisis Data.....                   | 41        |
| 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....     | 41        |
| 4.4.2 Hasil Uji Pengujian Hipotesis.....        | 42        |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....            | 45        |
| <b>BAB V.....</b>                               | <b>50</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                            | 50        |
| 5.2 Saran.....                                  | 50        |
| 5.3 Keterbatasan.....                           | 51        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                      | <b>53</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                            | <b>57</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3.1 Skala Likert.....  | 23 |
| Tabel 3.2 Skala Likert.....  | 26 |
| Tabel 3.3 Indikator Variabel.....                                    | 27 |
| Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....                | 37 |
| Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 37 |
| Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....        | 38 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu.....            | 39 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja.....                | 39 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....                  | 39 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas.....                                  | 40 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....                     | 41 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....                             | 43 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji T.....  | 43 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F.....  | 44 |



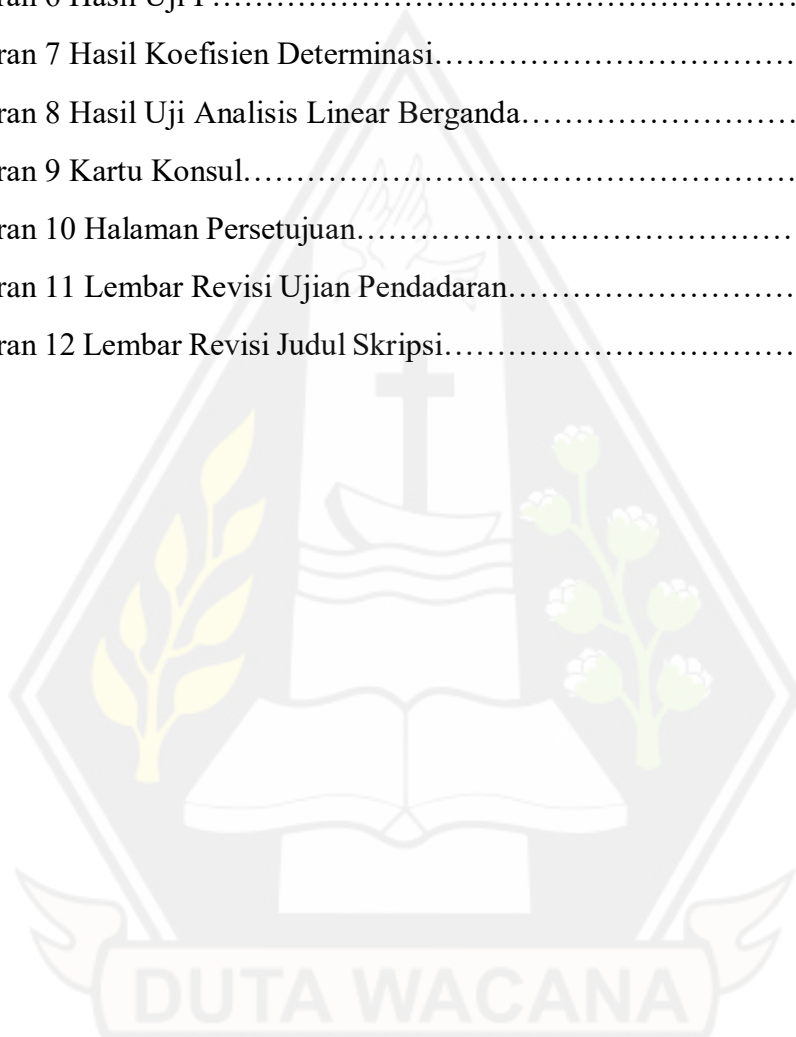
## DAFTAR GAMBAR

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 2.1 Kerangka Berpikir..... | 20 |
|----------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....               | 57 |
| Lampiran 2 Jawaban Responden.....                  | 61 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....                | 64 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas.....             | 65 |
| Lampiran 5 Hasil Uji T.....                        | 67 |
| Lampiran 6 Hasil Uji F.....                        | 67 |
| Lampiran 7 Hasil Koefisien Determinasi.....        | 68 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda..... | 68 |
| Lampiran 9 Kartu Konsul.....                       | 69 |
| Lampiran 10 Halaman Persetujuan.....               | 70 |
| Lampiran 11 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....    | 71 |
| Lmpiran 12 Lembar Revisi Judul Skripsi.....        | 72 |



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KETERAMPILAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SALON  
KECANTIKAN DI KABUPATEN BANTUL, GUNUNG KIDUL, SLEMAN  
DAN KOTA YOGYAKARTA**

**Nadiya Melita Br Meliala**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

[nadiamilala53@gmail.com](mailto:nadiamilala53@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada salon kecantikan di daerah Kabupaten Bantul, Gunung Kidul, Sleman Dan Kota Yogyakarta . Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan memperoleh sampel melalui kuesioner dan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang sedang bekerja dan memiliki pengalaman pada salon kecantikan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan 0,200 dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan 0,000.

**Kata kunci:** Karakteristik Individu, Keterampilan Kerja, Kinerja Karyawan



***THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BEAUTY SALONS IN BANTUL, GUNUNG KIDUL, SLEMAN REGENCY AND YOGYAKARTA CITY***

**Nadiya Melita Br Meliala**

***Departement Management Faculty Of Business***

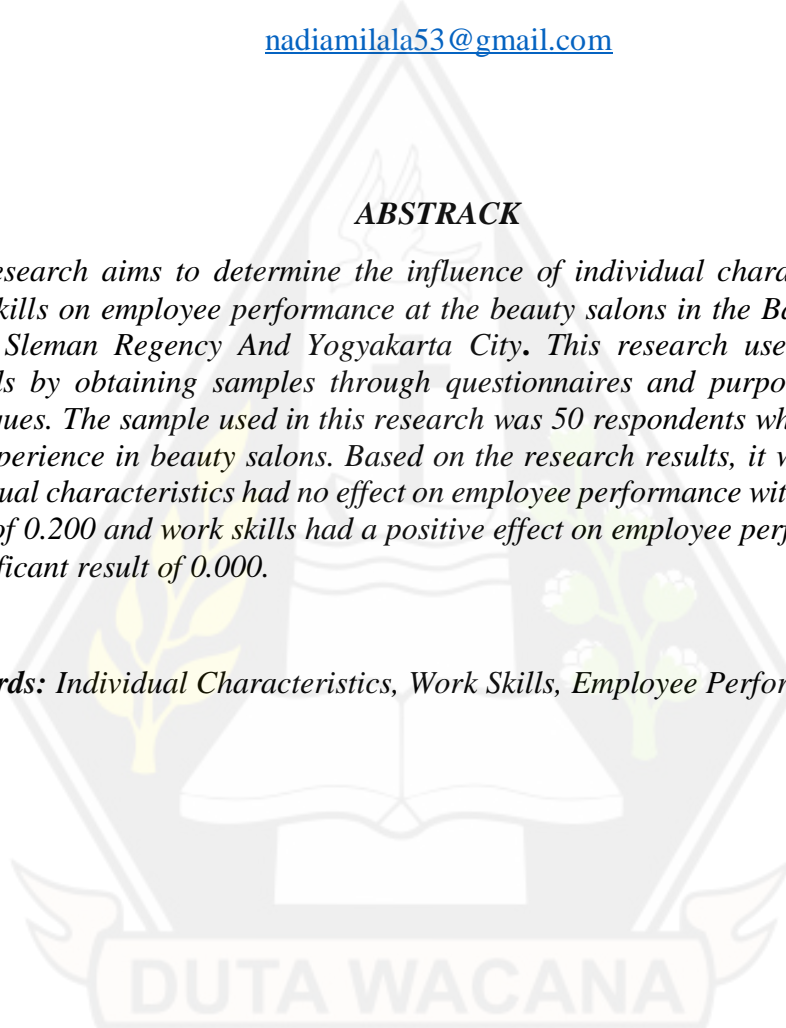
***Duta Wacana Christian University***

[nadamilala53@gmail.com](mailto:nadamilala53@gmail.com)

***ABSTRACK***

*This research aims to determine the influence of individual characteristics and work skills on employee performance at the beauty salons in the Bantul, Gunung Kidul, Sleman Regency And Yogyakarta City. This research uses quantitative methods by obtaining samples through questionnaires and purposive sampling techniques. The sample used in this research was 50 respondents who worked and had experience in beauty salons. Based on the research results, it was found that individual characteristics had no effect on employee performance with a significant result of 0.200 and work skills had a positive effect on employee performance with a significant result of 0.000.*

***Keywords: Individual Characteristics, Work Skills, Employee Performance***



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan suatu usaha memerlukan strategi-strategi agar mampu berkompetisi, baik dalam penyediaan produk, pelayanan, dan promosi. Perusahaan berupaya mempertahankan pelanggan, meningkatkan pendapatan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Persaingan antar perusahaan dapat dibantu oleh kerja keras dari karyawan yang efektif, untuk itu perusahaan akan memilih karyawan yang memiliki karakteristik dan keterampilan untuk mendukung kinerja karyawan dan perusahaan.

Salon merupakan suatu bentuk usaha yang berjalan pada bidang kecantikan, baik perawatan wajah, rambut, kulit, dan lain sebagainya. Pada umumnya salon sebagai tempat yang sangat digemari oleh wanita, yang dimana pada dasarnya wanita yang mengutamakan ke-estetika pada tubuh mereka. Salon mewadahi seseorang untuk berpenampilan menarik baik pada pria maupun wanita. tidak jarang kita jumpai di tiap kota bahkan daerah-daerah terpencil sekalipun sudah ada salon, ini terlihat bahwa peluang bisnis salon sangat besar dengan itu akan memerlukan karyawan yang terampil dan mempunyai karakter yang dapat mendukung visi misi yang dibangun oleh salon.

Keterampilan menyesuaikan diri untuk karir yang dinamis dengan berpindah antar proyek, antar posisi, dan organisasi adalah pekerja dengan keterampilan pembelajar yang cepat, inovator, menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan, dan memiliki keterampilan sosial yang tinggi (Ben-gal, C.,

Cohen, Y, 2022). Keterampilan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan mendorong untuk melakukan tugas-tugas secara profesional yang mencakup berbagai hal yaitu disiplin waktu, kerja sama tim, dan berpikir positif hingga mampu beradaptasi. Suatu pekerjaan yang terdiri dari beberapa orang akan membutuhkan sifat kolaboratif, sehingga karyawan diwajibkan dapat menyesuaikan diri dengan mengikuti tahapan yang diberikan baik pelatihan maupun saat sudah bekerja. Keterampilan menimbulkan sisi positif karyawan yang terarah sehingga bisa berkontribusi dalam pekerjaan dan dapat pula menginspirasi sesama pekerja.

Dengan memiliki keterampilan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan lapangan pekerjaan akan berdampak baik pada karyawan dan perusahaan. Dalam pekerjaan akan menghadapi berbagai macam situasi yang kurang menyenangkan, hal ini akan menguji keterampilan karakteristik seseorang, keahlian keterampilan akan diuji pada kemampuan karyawan saat berkomunikasi, menanggapi konsumen, kepemimpinan, kerjasama dan membangun hubungan baik antar sesama rekan kerja.

Istiqomah, A, N., Wahyu, H., Widayanto., (2014) mengatakan bahwa keterampilan mencakup keterampilan teknik, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual, seperti pemahaman dalam mengoptimalkan peluang, kecermatan penguasaan dalam mengelola alat untuk hasil yang terbaik. Suatu tujuan yang telah ditata sesuai dengan prosedur kerja digapai dengan dedikasi yang maksimal serta didukung oleh keahlian-keahlian dari karyawan yang terampil. Keterampilan bukan hanya sebatas keahlian pribadi namun mampu mempengaruhi hasil kerja orang lain, saat kita mampu mentransfer ilmu dengan mengkomunikasikan secara baik dan rinci sehingga mudah dipahami oleh rekan

kerja, ini juga dapat dinamakan sebagai keterampilan kerja. Inovasi dapat diciptakan melalui keterampilan dengan pendekatan kompetensi dan kepemimpinan, kepemimpinan sebagai ciri khas dalam keterampilan yang dapat sebagai modal dan acuan dalam melakukan pekerjaan. Capaian yang dibuat karyawan berpengaruh pada hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Keterampilan yang efektif dan relevan dapat diaplikasikan secara umum di UMKM maupun perusahaan besar hingga memberi kontribusi positif terhadap produktivitas (Siti Latifah, 2020). Penerapan keterampilan menjadi sarana penting untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kinerja yang akan memberikan terbaik pada suatu perusahaan. Keterampilan juga sebagai prestasi yang dapat diapresiasi oleh perusahaan agar para karyawan meningkatkan keterampilan untuk membantu mengatur prioritas dan menghemat waktu dan mengurangi kesalahpahaman antar rekan kerja.

Unik dan khas dalam karakter, kemampuan, dan sikap masing-masing individu ialah pengertian dari karakteristik individu (Hasanah, R., Indah,R., Titin,H., 2021). Setiap individu memiliki sifat atau karakter yang beragam yang didasari dari pengalaman, lingkungan, ajaran, dan pandangan. Karakteristik individu mencakup beberapa elemen atau komponen tertentu dari suatu syarat yang dikaitkan setiap orang, yang memungkinkan mereka untuk membedakan satu sama lain (Iskandar, 2017). Karakter yang berbeda terkadang menjadi penghambat untuk menyatukan pemikiran atau pandangan dengan yang lain namun bisa juga menjadi penyambung yang dapat menimbulkan kecocokan satu sama lain. Perbedaan menjadi ciri khas setiap individu yang dapat dijadikan suatu pembelajaran guna

mampu berkolaborasi bersama rekan kerja. Karakter dapat juga dikatakan sebagai bakat ketika karakter yang tekun akan cenderung memiliki keinginan untuk berproses serta memiliki minat yang kuat terutama dalam seni dan keterampilan. Pengembangan seni dan talenta dipengaruhi oleh karakter yang memberikan keputusan dan tindakan dalam mengontrol apa yang akan dikerjakan.

Karakteristik individu ialah minat, perilaku dan keinginan yang dibawa seseorang dan bisa ditata dengan baik melalui lingkungan dan teman (Wati,L,T,M., & Erni,W., 2021). Perubahan lingkungan mempengaruhi sikap karakteristik dengan berbagai metode, misalnya pendekatan, komunikasi dan pelatihan. Lingkungan sangat berdampak untuk membentuk karakter seseorang, dimana seseorang dapat berubah pada situasi dan tempat yang berbeda. Karakteristik individu mengalami perubahan ketika kita melakukan penerimaan diri dan mampu menyatukan diri kita di semua tempat. Karakteristik individu juga merupakan minat dan motivasi bagi diri kita yang dapat memberikan aura positif dalam bekerja dengan gairah dan rasa semangat yang hadir melalui pikiran dan kemauan kita.

Karakteristik individu dan keterampilan kerja merupakan dua kolaborasi yang wajib dimiliki pekerja selama melakukan kegiatan. Karakteristik dan keterampilan berpengaruh juga pada suasana lingkungan kerja, baik antar sesama pekerja maupun dengan konsumen. Ini adalah elemen internal yang dimiliki karyawan yang berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja mereka. Salah satu elemen internal yang dimiliki karyawan adalah mengendalikan diri sendiri, yang berdampak pada karakteristik individu dan keterampilan kerja mereka dalam melaksanakan tugas yang dilakukan selama proses pekerjaan. Karyawan yang

bersungguh-sungguh dalam bekerja akan mengasah keterampilan yang dimilikinya dan membentuk karakteristik yang istimewa. Karakteristik individu ini mempengaruhi sesama karyawan yang akan lebih semangat bekerja, bertanggung jawab, setia pada pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Jasim, M. Luva, R.H. dan Hossian (dalam Fathur rahman, 2013:64) kinerja ialah wawasan (fisik & psikologis) dalam melakukan tanggung jawab khusus yang dinilai dengan skala dari rendah hingga tinggi. Prestasi atau hasil yang diperoleh karyawan selama bekerja mempengaruhi tingkat keberhasilan. Kinerja yang baik akan diikuti dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan, sehingga perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang berdampak baik atau buruk pada kemajuan perusahaan. Perusahaan memantau setiap kinerja karyawannya apakah mampu menjalankan tugas dengan benar dan sesuai dengan target dan waktu yang diberikan. Karyawan diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab selama bekerja dan hal ini lah yang perusahaan perhatikan untuk meraih tujuan perusahaan

Kinerja sebagai acuan tingkat keberhasilan karyawan yang melakukan suatu aktivitas kerja. Bukan hanya dari tugas yang dikerjakan, namun karakteristik dan keterampilan dari tugas yang lain juga dilihat. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai apa yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam lingkungan kerja atau organisasi mereka, Kiruja dan Mukuru (dalam Saepul rizal, 2013). Karakteristik karyawan terlihat dari ketepatan waktu baik dalam tugas maupun tidak terlambat dalam kehadiran. Disiplin waktu sebagai salah satu faktor dari karakteristik yang dibutuhkan perusahaan agar karyawan dapat mengikuti aturan dan bisa mempengaruhi individu lainnya. Bukan hanya

individu yang bertanggung jawab untuk menilai kinerja, tetapi anggota tim juga memiliki hak dan kewajiban untuk menggapai keberhasilan tujuan.

Hubungan pekerjaan melibatkan banyak orang baik atasan, karyawan dan konsumen. Karakteristik individu yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai/ karyawan (Dewi Titianti Pohan, 2015). Suatu hubungan yang baik dijalin dengan komunikasi, cara pandang dan penerimaan yang istimewa. Salon kecantikan menerapkan pelayanan yang istimewa untuk menaikkan prestasi, kualitas dan konsumen. Strategi yang dirancang salon didorong oleh kontribusi karyawan dengan harapan mengundang banyak konsumen dan mempertahankan citra salon. Karyawan salon diminta untuk membina relasi yang baik dengan pelanggan dengan cara membangun hubungan yang baik dan merasa empati dengan pelanggan. Pelanggan yang diberikan pelayanan oleh pegawai dengan sifat yang ramah dan keterampilan kerja dengan optimal akan merasa senang dan puas. Mereka akan merasa puas jika mereka memiliki karyawan yang mampu memahami keluhan mereka dan memberikan saran untuk keluhan mereka sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.. Kenyamanan salon muncul saat layanan yang diberikan sesuai dengan yang ditawarkan, dalam hal ini salon akan memerintahkan karyawan untuk terampil dan memiliki karakter yang bagus.

Keterampilan kerja dimaksudkan pada keahlian karyawan dalam menangani konsumen, dimana karyawan wajib memperhatikan dan memastikan pelayanan yang diberikan sesuai dengan permintaan. Kesabaran dan ketelitian merupakan salah satu karakteristik individu yang dibutuhkan karyawan salon untuk memenuhi impian konsumen. Kesabaran akan mempengaruhi hasil dan juga

kesabaran akan membuat pelanggan merasa didengarkan. Keterampilan kerja merupakan hal penting bagi salon guna menyakinkan konsumen pada kinerja karyawannya. Penilaian dari konsumen pada salon adalah kualitas pelayanannya, kualitas pelayanan yang diberikan karyawan baik dalam perawatan wajah, rambut bahkan tubuh memerlukan keterampilan karyawan apalagi dalam pengaplikasian alat dan peracikan bahan khusus. Karakteristik individu dan keterampilan kerja sangat bergantung pada kualitas pelayanan salon dan keunggulan salon dari pesaing lainnya. Permasalahan yang mungkin dapat terjadi pada salon yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan tidak sesuai dengan harapan konsumen yang berdampak buruk pada salon dapat diatasi dengan pengembangan keterampilan kerja dan perbaikan pada karakteristik individu. Dibalik permasalahan internal, salon juga memiliki persaingan yang kompetitif yang akan mengakibatkan penurunan konsumen dan citra salon, maka dari itu salon akan memperkuat kemampuan karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas, formulasi permasalahan penelitian terinci di bawah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada salon kecantikan?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada salon kecantikan?
3. Apakah karakteristik individu dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada salon kecantikan?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis apakah karakteristik individu berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan pada salon kecantikan
2. Menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan pada salon kecantikan
3. Menganalisis apakah karakteristik individu dan keterampilan kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada salon kecantikan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapatkan sehubungan dari penelitian ini, yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Memberi kesempatan bagi pengkaji untuk menyelaraskan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan keterampilan, kompetensi diri, kecerdasan intelektual, dan emosional. Analisis ini juga dapat sebagai dasar peningkatan performa kinerja karyawan melalui kualitas karakteristik dan keterampilan mereka.

#### **2. Manfaat Praktis**

Adanya input informasi yang diterima dari perusahaan yang bisa dijadikan sebagai patokan untuk dilakukannya perbaikan saat ini maupun masa mendatang. Hal ini juga bisa berfungsi sebagai rujukan maupun bacaan yang bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

### 3. Manfaat Perusahaan

Perusahaan menjadi objek penelitian, penelitian ini membantu perusahaan untuk melihat kualitas para karyawan dalam memecahkan permasalahan yang ada serta mengantisipasi permasalahan yang tidak diharapkan dari sisi karakteristik dan keterampilan kinerja karyawan

### 4. Manfaat Lain

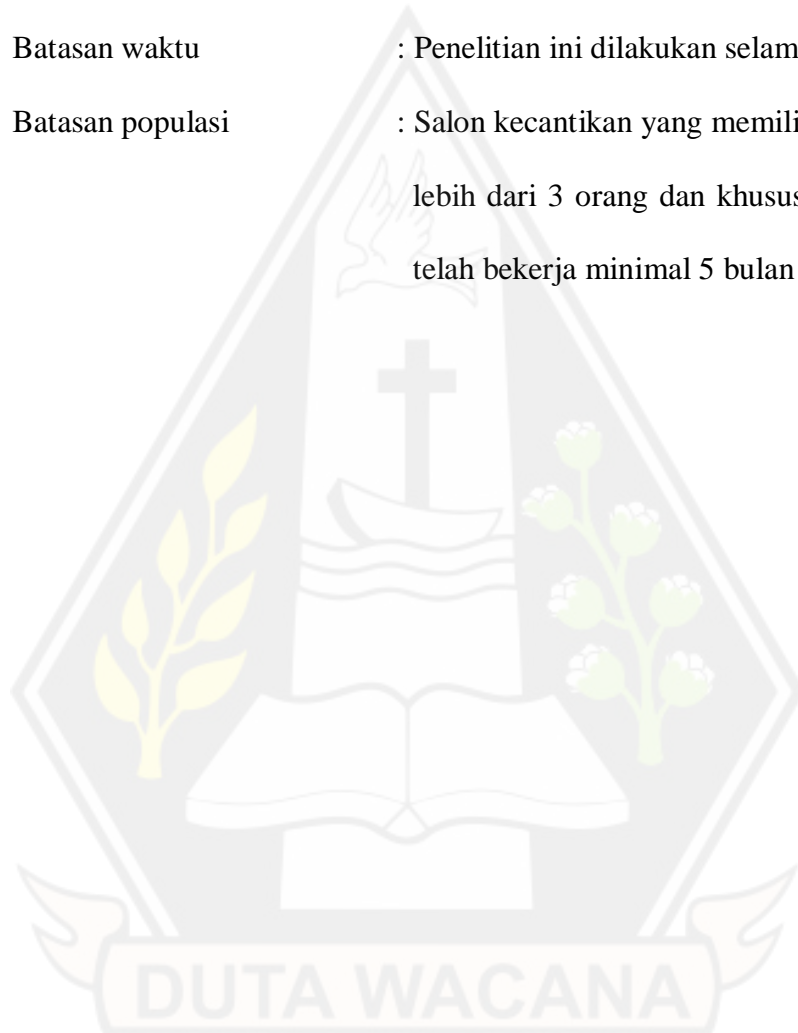
Semoga pengamatan ini bisa berfungsi sebagai panduan atau sumber serta pengetahuan tambahan tentang bagaimana karakteristik dan keterampilan memengaruhi kinerja karyawan.

## 1.5 Batasan

Rafika ulfa (2021) mengatakan pengertian variabel sebagai karakteristik yang dapat diukur atau diamati yang nilainya berbeda-beda tergantung pada objeknya. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen (X) yaitu karakteristik individu dan keterampilan kerja, dan 1 variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Supaya pembahasan sesuai dengan ruang lingkup, maka permasalahan dibatasi pada:

1. Batasan geografis : Salon kecantikan yang berada di Kabupaten Bantul, Gunung Kidul, Sleman dan Kota Yogyakarta
2. Batasan waktu : Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan
3. Batasan populasi : Salon kecantikan yang memiliki karyawan lebih dari 3 orang dan khusus wanita yang telah bekerja minimal 5 bulan



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan, yakni:

1. Pengolahan data didasarkan pada usia yang umumnya berkisar antara 21 hingga 25 tahun, yang ditentukan berdasarkan data primer yang dikumpulkan dari karakteristik sejumlah 50 responden.
2. Pada hasil penelitian yang dikerjakan menggunakan uji validitas melalui program SPSS 24 maka variabel karakteristik individu, keterampilan kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid sebab nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,278)
3. Hasil uji reliabilitas bisa diketahui bahwa variabel karakteristik individu, keterampilan kerja dan kinerja karyawan termasuk reliable karena nilai  $\alpha$  *cronbach*  $>$  0,6
4. Berdasarkan hasil uji T, variabel karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $0,200 > 0,05$ ) dan keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $0,000 < 0,05$ )

#### 5.2 Saran

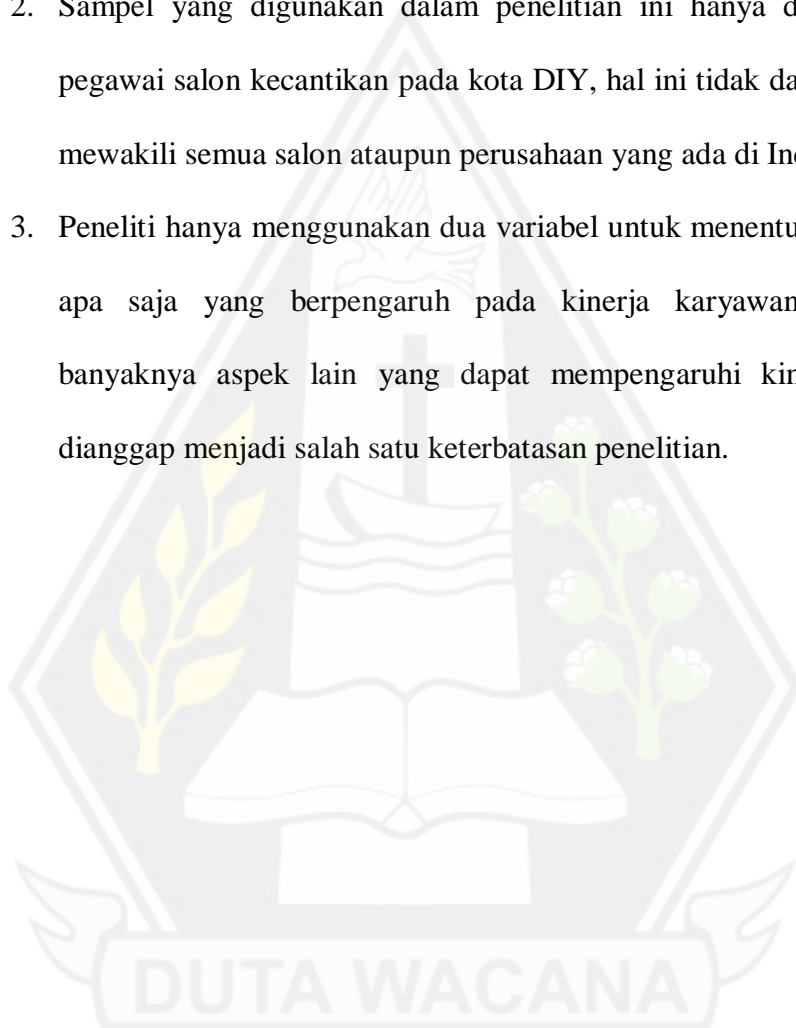
1. Peneliti menyarankan agar salon mampu mengimplementasikan keseimbangan kerja yang sesuai dengan prosedur dan adil. Salon juga dapat memprioritaskan kompetensi dan kualifikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peneliti menyarankan agar keterampilan kerja pada salon ataupun perusahaan lain dapat memperhatikan dan menjadikan sebagai acuan persyaratan pemilihan karyawan untuk mendukung serta mempertahankan kualitas karyawan dan perusahaan. Keterampilan kerja dapat dilakukan melalui pemberian wadah bagi karyawan untuk menuangkan ide kreativitas mereka sebagai cara menghargai keterampilan karyawan. Manajemen waktu juga dapat diterapkan oleh perusahaan guna peningkatan kinerja, manajemen waktu merupakan kedisiplinan yang harus dimiliki karyawan dan dapat menjadi penilaian kinerja. Kemudian konsisten dan memiliki kemampuan komunikasi ialah sikap yang wajib bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang memengaruhi konsumen sehingga menjadi hal biasa dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan bekerja.
3. Diharapkan mahasiswa sebagai peneliti berikutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan agar mereka menyelidiki temuan lain untuk membandingkan temuan mereka dengan temuan peneliti lain.

### **5.3 Keterbatasan**

Keberlangsungan penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salon Kecantikan Di DIY”, yang mana dalam penelitian ini tentunya tidak berjalan mulus, ada hambatan yang dialami selama penelitian tersebut, adapun hambatan atau keterbatasan yang ada ialah:

1. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang diterapkan untuk mempermudah perolehan informasi yang sesuai terhadap penelitian ini, namun kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden mempunyai hambatan dimana beberapa responden kurang mengerti cara pengisian dan keterbatasan peneliti terhadap perusahaan.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya diperoleh dari pegawai salon kecantikan pada kota DIY, hal ini tidak dapat dikatakan mewakili semua salon ataupun perusahaan yang ada di Indonesia.
3. Peneliti hanya menggunakan dua variabel untuk menentukan indikator apa saja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Menyadari banyaknya aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dianggap menjadi salah satu keterbatasan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alberto, V. T. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. *Mirai Management* , 607.
- Alfiatunnisa, E. H. (2022). Uji Validitas Dan Realibilitas Terhadap Kemandirian Siswa Sekolah Dasar Kelas 1. 32-34.
- Amanda, L. F. (2019 ). Uji Validitas Dan Realibilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang . *Matematika UNAND*, 6.
- Ben-Gal, C. h. (2022). "Kecocokan Baru": Keterampilan Dan Kompetensi Untuk Masa Depan Pekerjaan. 8.
- Farla, W. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu. *Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 2-5.
- Gaffar, I. .. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar*, 18-19.
- Galung, N. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Meranggi Jati Garment. *Jurnal Emas*, 38.
- Hermawan, I. (2019). *Meteodologi Penelitian Pendidikan*. Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan.
- Hidayat, R. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing . *Journal Of Business Administration*, 191.
- Hidayat, Y. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Reward , Budaya Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. 62.

- Hsb, F. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Humaniora*, 22.
- Iskandar. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 68.
- Istikomah, A. W. (2014 ). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 5.
- Latief, A. N. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 180.
- Latifah, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. 143.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 34.
- M.Makbul. (2021). Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian. 20.
- Milasari., B. A. (2021). Filsafat Ilmu Dan Pengembang Metode Ilmiah. *Filsafat Indonesia*, 225.
- Nasrul, H. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 320.
- Pohan, D. T. (2015 ). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Pekanbaru. 5-6.



- Priadana, S. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang : Pascal Books.
- R. Andrianto., F. (2023). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Pada Sistem Prediksi Jumlah Tonase Kelapa Sawit Di PT. Paluta Inti Sawit. 2927.
- Rahman, F. E. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak . *Bisnis Dan Pembangunan*, 75.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* . Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Retnawati, H. (2017). Teknik Pengumpulan Sampel. 1.
- Riani, L. F. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi. 62.
- Rizal, S. A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Layanan Pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor . *Diversity Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 112.
- Rohmatun, H. I. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Inspirasi Ekonomi*, 39-45.
- Satria, I. (2018). Penilaian Sikap Efektif Sebagai Alternatif Dalam Penilaian Mata Pelajaran Ilmu Sosial. 59-60.
- Sedayu, M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini . *Administrasi Dan Manajemen*, 139.
- Sudaryana, B. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Sumantika, E. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosisologi*, 10.
- Suriani, N. R. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan . *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 27.
- Tambingon, C. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karayawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. 9.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1.
- Wardani, N. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja , Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Of Applied Management Studies*, 124.
- Wati, M. E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta . *Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 104.

